

Wyrok z dnia 6 czerwca 2000 r.

I PKN 686/99

Nie narusza art. 30 § 4 KP wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę błędnej podstawy prawnej odnoszącej się do przyczyny opisowo powołanej, rzeczywistej, konkretnej i uzasadniającej wypowiedzenie, o której pracownik wiedział.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Grażyny P. przeciwko Przedsiębiorstwu Spedycji Międzynarodowej C.H. w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 29 czerwca 1999 r. [...]

1. o d d a ł kasację;
2. nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 29 czerwca 1999 r. [...] oddalił apelację Grażyny Prus od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Chełmie z dnia 28 grudnia 1998 r. [...], oddalającego powództwo apelującej o przywrócenie do pracy w Przedsiębiorstwie Spedycji Międzynarodowej C.H. w W.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku referenta do spraw spedycji - od 1 lutego 1994 r. na podstawie czterech kolejnych umów terminowych, a od 1 lutego 1995 r. na czas nieokreślony. Z dniem 1 września 1995 r. powierzono jej obowiązki dysponenta. W Oddziale w D., gdzie pracowała na przejściu drogowym, zatrudnionych było 11 pracowników, w tym 7 z uprawnieniami agenta celnego. Pracowali oni w ruchu ciągłym w systemie zmianowym – trzy osoby na zmianie dziennej i dwie na zmianie nocnej. Praca zorganizowana była tak, by na

zmianie dziennej było co najmniej dwóch, zaś na zmianie nocnej co najmniej jeden pracownik z uprawnieniami agenta celnego. Od maja 1998 r. Grażyna P. została przeniesiona do Oddziału w C., gdzie stale mieszkała. W C. na stanowisku dysponenta, w systemie zmianowym, zatrudnione były trzy osoby. Powódka często chorowała. W latach 1994 – 1997 była nieobecna w pracy przez kolejno: 34, 18, 45 i 72 dni w roku. W roku 1998 korzystała ze zwolnień lekarskich w łącznym wymiarze 206 dni. Nieobecność Grażyny P. dezorganizowała pracę na przejściach drogowych najpierw w D., a potem w C. Powodowała konieczność zastępstw, co wiązało się z obciążeniem dodatkowymi obowiązkami pozostałych pracowników. Przełożeni zwracali powódce uwagę na konsekwencje jej częstej absencji chorobowej. W dniu 29 lipca 1998 r. strona pozwana wypowiedziała Grażynie P. umowę o pracę, określając jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy „niską przydatność do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku” i powołując art. 100 § 1 KP. Zamiar wypowiedzenia powódce stosunku pracy pracodawca skonsultował z zakładową organizacją Związku Zawodowego Pracowników PSM C.H., którego była członkiem.

W ocenie Sądu, wypowiedzenie było uzasadnione i zgodne z przepisami. Jakkolwiek jego przyczyna została sformułowana przez pracodawcę bardzo ogólnie i nieudolnie, powódka wiedziała, że owa niska przydatność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku wiązała się nie z jej „złą” pracą (należała bowiem, w opinii przełożonych, do pracowników wyróżniających się, skutecznych i wydajnych), lecz z częstą nieobecnością w pracy. Choć pracodawca błędnie powołał podstawę prawną przyczyny wypowiedzenia, przyczyna ta - opisana w piśmie wypowiadającym stosunek pracy - była rzeczywista, konkretna i strony, a zwłaszcza powódka, ją znały. W piśmie skierowanym do zakładowej organizacji związkowej strona pozwana wskazała dezorganizację pracy, wynikającą z częstej absencji chorobowej Grażyny P., jako jedną z przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Wiedzy na temat rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy powódka dała wyraz już w pozwie, a potem zeznając na rozprawie przed Sądem pierwszej instancji w trybie art. 299 KPC. Nieudolne sformułowanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w żadnym razie nie utrudniało sytuacji powódki w procesie. Sąd stwierdził poza tym, że art. 30 § 4 KP nie wymaga podania podstawy prawnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, lecz jedynie podania przyczyny dokonania tej czynności.

Grażyna P. zaskarżyła powyższy wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego, a to art. 30 § 4 KP w związku z art. 100 § 1 KP „po-

przez przyjęcie, że absencja chorobowa pracownika jest równoznaczna z nie wywiązywaniem się w sposób sumienny i staranny z obowiązków pracowniczych i nie wykonywaniem przez powódkę poleceń przełożonych dotyczących stosunku pracy”, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, „ przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego wg norm przepisanych”. W uzasadnieniu skargi pełnomocnik powódki wywodził, że treść art. 100 § 1 KP powołanego przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę nie odzwierciedla rzeczywistego powodu rozwiązania umowy o pracę z Grażyną P. Skarżąca miała odpowiednie przygotowanie do pracy na zajmowanym stanowisku. Była pracownikiem dobrym, sumiennym, zdyscyplinowanym, sympatycznym, sprawnie dokonywała odpraw celnych i nie zdarzyło się, by odmówiła wykonania polecenia przełożonych. „Podstawa prawna podana przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę nie jest więc rzeczywista”. Sąd „bezzasadnie przyjął, że zadeklarowana przez pozwanego podstawa prawna obejmuje stan faktyczny wypowiedzenia umowy o pracę”. Skarżąca podniosła nadto, że z powodu częstej nieobecności w pracy otrzymywała niższe, niż inni pracownicy, premie i podwyżki wynagrodzenia. Sąd nie wziął pod uwagę, a powinien był to uczynić, że „nie można dobrego pracownika systematycznie karać i napiętnować tylko z tego powodu, że występują przejściowe kłopoty zdrowotne”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest szczególnym środkiem zaskarżenia, o ograniczonym zakresie podmiotowym, przedmiotowym i czasowym. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w jej granicach, z urzędu biorąc pod rozwagę jedynie nieważność postępowania (art. 393¹¹ KPC). Grażyna P. wskazała jako podstawę skargi kasacyjnej tylko naruszenie przez Sąd prawa materialnego. Nie zakwestionowała natomiast faktycznej podstawy rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku. Tym samym podstawę tę trzeba uznać za niewadliwą. Jest nią związany także Sąd Najwyższy. Kontrolę kasacyjną zaskarżonego wyroku należało w tej sytuacji ograniczyć do badania czy Sąd drugiej instancji właściwie ocenił i zakwalifikował prawnie prawidłowo ustalony stan faktyczny. Zgodnie z art. 30 § 4 KP w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Sposób wskazania tej przyczyny nie został przez ustawodawcę określony. Znaczy to, że nie

ma jednolitego, powszechnego wzorca prawidłowego wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy. Znaczy zarazem, że ocena czy przyczyna wypowiedzenia została wskazana pracownikowi właściwie, tj. w sposób przewidziany w art. 30 § 4 KP, będzie wymagała rozważenia wszelkich okoliczności każdego konkretnego przypadku.

Celem zobowiązania pracodawcy do podania pracownikowi do wiadomości przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest umożliwienie mu obrony przed merytorycznie nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy. Należy zatem przyjąć, że prawidłowość wskazania przyczyny powinna być oceniana z uwzględnieniem tej właśnie funkcji regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP. Decydującym kryterium w ocenie zadośćuczynienia wymogowi formalnemu wypowiedzenia przewidzianemu w art. 30 § 4 KP jest to, czy sformułowanie przyczyny, niezależnie od stopnia jego ogólności (czy szczególności), czyni tę przyczynę dla pracownika wiadomą. Wiedza ta może mieć wszakże źródło także poza treścią pisma zawierającego oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę i wynikać np. z zajmowanego stanowiska, sprawowanej funkcji albo zdarzeń poprzedzających dokonanie czynności rozwiązującej stosunek pracy. Wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącej, Sąd nie przyjął, że absencja chorobowa pracownika jest równoznaczna z uchybieniem obowiązkowi sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz poleceń dotyczących pracy. Sugestia ta jest rezultatem uproszczonego (lub „przewrotnego” na potrzeby procesu) rozumowania, że skoro obok sformułowania „niska przydatność do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku” powołany został art. 100 § 1 KP, który zobowiązuje pracownika do sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do nie pozostających w sprzeczności z przepisami prawa lub umową o pracę poleceń przełożonych dotyczących pracy, to niska przydatność powódki do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku wynika z naruszenia przez nią obowiązków sumiennego i starannego wykonywania pracy. Rozumowanie to, oceniając je w płaszczyźnie wnioskowania logicznego, nie może być poprawne, albowiem między opisowym określeniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę i powołaniem jako takiej przyczyny art. 100 § 1 KP nie został pomieszczony żaden łącznik logiczny. Nie wiadomo więc, czy między zwrotami użytymi na wskazanie przyczyny wypowiedzenia, różną techniką języka prawniczego, w ogóle zachodzi związek logiczny, a jeżeli nawet tak - to jaki. Być może żaden, a wówczas należałoby przyjąć, że pracodawca wskazał dwie niezależne od sie-

bie, samodzielne przyczyny uzasadniające wypowiedzenie, z których tylko jedna jest rzeczywista (niska przydatność do pracy na zajmowanym stanowisku z powodu częstej absencji chorobowej), a druga nieprawdziwa (niska przydatność do pracy na zajmowanym stanowisku z powodu niesumiennego i niestarannego wykonywania pracy oraz niestosowanie się do poleceń dotyczących pracy), co dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy nie miałoby znaczenia. Także wykładnia tylko gramatyczna rozważanej części oświadczenia woli strony pozwanej nie może doprowadzić do rezultatów pewnych, gdyż powołanie art. 100 § 1 KP po opisie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nie zostało poprzedzone żadnym znakiem interpunkcyjnym lub zwrotem pozwalającym na ustalenie relacji znaczeniowej porównywanych wyrażen. Poza wszystkim, wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowi element treści oświadczenia woli pracodawcy. Zaś, zgodnie z art. 65 § 1 KC w związku z art. 300 KP, „oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje”. Oświadczenia woli – w całości lub części - nie da się zatem prawidłowo wyłożyć w izolacji od okoliczności, w których zostało złożone.

O „ niskiej przydatności do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku” mogą decydować różne przyczyny dotyczące pracownika, zależne i niezależne od niego, zawinione i niezawinione przez niego. Sąd ustalił, że w przypadku skarżącej przyczyną niskiej przydatności do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku była częsta jej nieobecność w pracy spowodowana chorobą i wynikające stąd perturbacje organizacyjne dla pracodawcy oraz pozostałych pracowników. Sąd ustalił nadto, a skarżąca nie podważyła skutecznie tego ustalenia, że знаła rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia i wiedziała, że zwrot „ niska przydatność do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku ” powinna wiązać z jej częstą absencją chorobową dezorganizującą pracę na przejściach granicznych zarówno w D., jak też w C. Wiedziała, że art. 100 § 1 KP nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, albowiem bardzo pozytywna opinia przełożonych o jej kwalifikacjach zawodowych i wykonywaniu obowiązków wykluczała postawienie zarzutu naruszenia obowiązków pracowniczych, o których stanowi ten przepis. Jest rzeczą znaną, że w skardze kasacyjnej Grażyna P. nie kwestionuje konkretności, prawdziwości i realności ustalonej przez Sąd przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę, lecz „rzeczywistość podstawy prawnej” tejże przyczyny. Podanie w piśmie powiadamiającym powódce umowę o pracę, obok opisaną przyczynę rozwiązania sto-

sunku pracy, także przepisu, który przyczynę tę mógłby wprowadzić obejmować, ale w konkretnym przypadku jej nie dotyczył, o czym wiedzą zarówno strony jak i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa, należy potraktować jako błędną kwalifikację prawną rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Powołanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę błędnej podstawy prawnej opisowo wskazanej rzeczywistej, konkretnej i uzasadniającej wypowiedzenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy, o której pracownik wiedział, nie narusza art. 30 § 4 KP.

Kierując się powyższymi motywami Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====